

## 平權影響聲明:

### 學區特許學校課後學習項目薪酬

標題: Horace Mann 學校延長學習時間項目的薪資變更

日期: 2022 年 2 月 15 日

是否應用了種族平等計劃工具?  是  否

如果是, 請輸入 REPT 會議的日期, 並在此處鏈接到已完成的 REPT: \_\_\_\_\_

平權、策略和機會差距部門的成員是否審閱了此聲明?  是  否

BPS 種族平等規劃工具部分	摘要/理論																																																												
<p>1. <b>提案/陳述與影響</b></p> <p>提案/努力的預期結果是什麼 (包括消除差距)? 是誰主導這個工作/計劃, 是否反映了 BPS 學生和家庭的群組認同(關鍵群組包括了黑人, 拉丁裔, 亞裔, 原住民, 移民, 多語種使用者, 有特殊教育經歷的人)?</p>	<p>三所 Horace Mann 學區內服務 PK-8 年級的特許學校 (UP Boston, UP Dorchester, 和 Dudley Street Neighborhood Charter School) 要求, 如果老師工作小時數至少與 A 日程的老師工作時數相當, 則加入 A 日程的薪資級別。BTU 合同的第 100 頁概述了 A 日程的薪資級別。</p> <p>此外, 6-12 年級學校 Boston Green Academy 要求增加 BTU 成員的員工薪酬, 以便根據第 III 條 E 節 (第 i 和 ii 段) 補償他們超出傳統工作日的額外工作時間。“.....每學年不超過 46 小時的額外小時數不予補償。46 小時至 145 小時的補償由學校部門支付。超過 145 小時的補償應由各個試點學校負責。”</p>																																																												
<p>2. <b>與戰略計劃一致</b></p> <p>提議/努力如何與學區的戰略計劃保持一致?</p>	<p>這與戰略計劃中的以下承諾相符:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 5.1/僱用、支持和留住多樣化的員工, 並解決留住有色人種員工的障礙</li> <li>● 5.4/BPS 成為教育工作者和工作人員希望來工作的地方</li> </ul> <p>提到的四所學校為大量黑人和拉丁裔青年提供服務, 並且正在努力應對影響學習體驗的教師流失率增加的問題。</p>																																																												
<p>3. <b>數據分析</b></p> <p>分析了哪些數據? 它是按種族和其他關鍵群體來劃分的嗎? 關於差異, 它顯示出什麼?</p>	<p>受影響的員工按種族自我認同如下:</p> <table border="1" data-bbox="657 1472 1453 1640"> <thead> <tr> <th>School</th> <th>Asian</th> <th>Black</th> <th>Decline</th> <th>Latinx</th> <th>White</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dudley St. Neighborhood School</td> <td>3.45%</td> <td>34.48%</td> <td>0.00%</td> <td>6.90%</td> <td>55.17%</td> </tr> <tr> <td>Boston Green Academy</td> <td>2.00%</td> <td>20.00%</td> <td>6.00%</td> <td>16.00%</td> <td>56.00%</td> </tr> <tr> <td>UP Academy Boston</td> <td>2.22%</td> <td>22.22%</td> <td>4.44%</td> <td>6.67%</td> <td>64.44%</td> </tr> <tr> <td>UP Academy Dorchester</td> <td>1.47%</td> <td>22.06%</td> <td>1.47%</td> <td>5.88%</td> <td>69.12%</td> </tr> </tbody> </table> <p>四所學校的學生人口統計數據是:</p> <table border="1" data-bbox="657 1728 1453 1913"> <thead> <tr> <th>School</th> <th>Asian</th> <th>Black</th> <th>Latinx</th> <th>Other</th> <th>White</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Boston Green Academy</td> <td>2%</td> <td>44%</td> <td>44%</td> <td>3%</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>Dudley Street Neighborhood School</td> <td>--</td> <td>60%</td> <td>34%</td> <td>4%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>UP Academy Boston</td> <td>5%</td> <td>45%</td> <td>46%</td> <td>2%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>UP Academy Dorchester</td> <td>1%</td> <td>53%</td> <td>43%</td> <td>2%</td> <td>--</td> </tr> </tbody> </table>	School	Asian	Black	Decline	Latinx	White	Dudley St. Neighborhood School	3.45%	34.48%	0.00%	6.90%	55.17%	Boston Green Academy	2.00%	20.00%	6.00%	16.00%	56.00%	UP Academy Boston	2.22%	22.22%	4.44%	6.67%	64.44%	UP Academy Dorchester	1.47%	22.06%	1.47%	5.88%	69.12%	School	Asian	Black	Latinx	Other	White	Boston Green Academy	2%	44%	44%	3%	7%	Dudley Street Neighborhood School	--	60%	34%	4%	2%	UP Academy Boston	5%	45%	46%	2%	3%	UP Academy Dorchester	1%	53%	43%	2%	--
School	Asian	Black	Decline	Latinx	White																																																								
Dudley St. Neighborhood School	3.45%	34.48%	0.00%	6.90%	55.17%																																																								
Boston Green Academy	2.00%	20.00%	6.00%	16.00%	56.00%																																																								
UP Academy Boston	2.22%	22.22%	4.44%	6.67%	64.44%																																																								
UP Academy Dorchester	1.47%	22.06%	1.47%	5.88%	69.12%																																																								
School	Asian	Black	Latinx	Other	White																																																								
Boston Green Academy	2%	44%	44%	3%	7%																																																								
Dudley Street Neighborhood School	--	60%	34%	4%	2%																																																								
UP Academy Boston	5%	45%	46%	2%	3%																																																								
UP Academy Dorchester	1%	53%	43%	2%	--																																																								

	雖然學校級別的數據各不相同，但總體而言，教職員工的人口統計數據與整個學區的人口統計數據相似，並且所服務的學生包括大量自我認同為黑人或拉丁裔的學生。
4. <b>利益相關者參與</b> <i>誰參與了（數量，關鍵群體和角色），如何參與，收穫了什麼？受這項建議/努力影響最大的學生/家庭怎麼說？</i>	所有四所學校的工作人員以及他們的學校領導層和董事會都參與了進來。所有人都支持該計劃。他們相信這將有助於留住教師，並提供更一致的學生體驗。
5. <b>種族平等策略</b> <i>這項提議/努力如何減少差距並增加種族平等和其他方面的平權？可能會出現甚麼預想之外的後果？哪些補充策略將進一步促進平等？</i>	有問題的學校都為我們不成比例的大量黑人和拉丁裔青年提供了服務。這一變化將使他們能夠為員工提供與其他 BPS 學校類似的薪資，旨在減少教師流失並改善學生體驗。
6. <b>預算與執行</b> <i>預算的影響是？實施將如何確保達到所有目標，尤其是與平權相關的目標？實施團隊的團隊身份是什麼，他們帶有平權的視角嗎？</i>	該提案的年度總成本約為 800,000 美元，具體取決於 2022-23 學年教職員工的最終招聘信息。
7. <b>問責制與溝通</b> <i>如何評估、記錄和傳達影響力給利益相關者？誰來負責？</i>	每所學校都將審查他們的流失數據，以確認教職員工流動率的下降和更穩定的員工團隊。這些數據將由學校管理委員會每年審查。